

уровня компетенций исполнителей и соблюдение нормативно-правовых регламентов в работе анализируемых структур.

Общественный контроль на профессиональном уровне апеллирует к документам, нормативным актам, статистическим показателям и данным социологических опросов населения, а также решениям, которые выносятся на уровне стратегического планирования. Социологические опросы включают в себя мониторинговые и точечные (дискретные) исследования, при этом последние позволяют аккумулировать внимание на системных проблемах, требующих корректировки на уровне стратегического планирования (управления).

Бытовой уровень отражает фактологическую сущность происходящих социально-экономических метаморфоз в большей степени, поскольку имеет дело с последствиями принятия управленческих решений. Отчасти эта форма контроля встречается в виде всевозможного рода неформальных сообществ, например движение «Антихам», «Русский общественный контроль», общественные правозащитные организации и др. Поэтому формирование единой информационной базы, включающей в себя разнообразные каналы поступления оперативных данных, представляется наиболее перспективным и адекватным направлением по повышению качества собираемой информации, её накопления и интерпретации.

В противном случае имеющаяся тенденция эксплуатации химеры общественного контроля за принятием управленческих решений на государственном и муниципальном уровнях и в дальнейшем будет сказываться на росте социальных дисфункций права и законности, увеличивающемся оттоке капитала и значительном увеличении актов саморазрушительного деструктивного поведения, в т.ч. преступности без жертв в виде наркомании, суицида, алкоголизма.

Библиографический список

1. Друкер П.Ф., Макьярелло Д.А. Менеджмент/ Пер. с англ. М.: ООО «И.Д. Вильямс», 2010. 704 с.
2. Ансофф И. Стратегическое управление. М.: 1989. / Центр гуманитарных технологий. URL: <http://gtmarket.ru/laboratory/basis/4155>
3. Urwick L. F. The Elements of Administration. – New York City, Harper & Brothers, 1943. 132 p.

УДК 316.43

Грошева Любовь Игоревна,
преподаватель, malivia@rambler.ru,

Тюменское высшее военно-инженерное командное училище (военный институт) имени
маршала инженерных войск А.И. Прошлякова, г. Тюмень

АКТУАЛИЗАЦИЯ ИНСТИТУТА ИНТРАПРЕНЁРСТВА КАК ПРЕДПОСЫЛКИ РАЗВИТИЯ МОЛОДЁЖНОЙ ПРЕДПРИНИМАТЕЛЬСКОЙ ИНИЦИАТИВЫ

Аннотация: в статье раскрываются основные фундаментальные противоречия в развитии молодёжного интрапренёрства в России. Автор подчёркивает сформировавшуюся

необходимость в развитии данного явления. Также выявлены опасные тенденции восприятия интрапренёров в современном бизнесе и необходимость их государственной поддержки.

Ключевые слова. Молодёжный бизнес, молодёжь, интрапренёрство, бизнес активность, предпринимательский риск.

Grosheva Lyubov Igorevna

ACTUALIZATION OF THE INSTITUTE OF INTRAPRENEURSHIP AS A PREREQUISITE FOR THE DEVELOPMENT OF YOUTH ENTREPRENEURIAL INITIATIVE

Annotation: in the article the basic fundamental contradictions in the development of youth intrapreneurship in Russia are described. The author stresses the need to increase the proportion of young intrapreneurs. Also dangerous tendencies of perception of intrapreneurs in modern business and the need for public support in this sphere are marked.

Keywords: youth business, youth, intrapreneurship, business activity, business risk.

В настоящее время существует значительное количество программ по поддержке молодёжного предпринимательства, которые в зависимости от региона включают как отдельные мероприятия, так и достаточно отработанные комплексные системы. В целом данные программы чаще всего направлены на увеличение предпринимательского слоя среди населения от 18 до 30 лет.

Говоря о молодёжной бизнес-активности, следует понимать, что её состав (по степени автономности, принятия риска и доходности) качественно неоднороден и включает как самостоятельные предпринимательские единицы, так и людей, осуществляющих свободную трудовую деятельность. [3] Проблема дохода молодёжи связана с классическим противоречием между потребительскими настроениями и достаточно умеренным размером предлагаемых зарплат со стороны работодателей. В среднем по югу Тюменской области молодой специалист может рассчитывать на заработную плату в размере 15 тыс.руб. В то время как съём однокомнатной квартиры в областной столице представлен минимальной суммой в 10 тыс.руб. [4]. Среди наиболее многочисленных представленных вакансий, где рассматривается найм молодёжи – сфера торговли (менеджер по продажам, продавец). [4], которая в большинстве своём не является эталоном стабильного дохода.

Природа внутреннего предпринимательства на взгляд автора в данном контексте наиболее полно может быть раскрыта через призму положений школы предпринимательского действия. Модель В. Гартнера [1, 696] включает в себя четыре взаимосвязанных системных элемента: среду, предпринимателя, процесс и организацию. Относительно компоненты предпринимателя-интрапренёра как такового, в современном обществе перед ним сформирован ряд дихотомий, которые требуют достаточно высокого уровня развития навыков и опыта для их преодоления.

1. Лидерские качества – признание авторитета руководства. С одной стороны интрапренёр должен обладать достаточным уровнем свободы действий. С другой – подотчётность и зависимость в стратегических решениях требует от интрапренёра гибкости мышления и высокого уровня коммуникационного мастерства.

2. Интеллектуальные способности – умение реализовать проект:

инновационного образа мышления и способности к генерации качественно новых идей не являются исчерпывающими для интрапренёра. Значительную долю успеха составляет правильное воплощение проекта. В данном отношении компания-работодатель должна оказывать посильное содействие сотруднику, не только в материальном отношении, но в сфере внутрифирменного обучения.

3. Психологические характеристики интрапренёра – тип руководителя и руководства системой: оптимизм, восприимчивость к переменам, склонность к новаторству может вскрыть конфронтацию интересов. С этой точки зрения к риску и переменам должен быть готов руководитель компании.

4. Относительная автономия – организационная культура. Наиболее сложным вопросом, не решённым на текущий момент в нашей стране, является определение той степени свободы, которая в комплексе с поощрительными мерами руководства работодателя сформирует предприимчивого молодого сотрудника, но стабильно следующего корпоративным идеалам. Задачей работодателя является поиск «равновесных» условий, в которых полу автономия не причинит вреда целостности компании.

Несмотря на ряд нерешённых противоречий молодёжное интрапренёрство – является одним из необходимых институтов, который требует безотлагательной отработки технологии. Результаты различных исследований относительно склонности к риску, самоорганизации и подчинению преимущественно внутреннему локусу контроля, показали, что достаточными способностями к индивидуальной предпринимательской деятельности обладают лишь 5-8% трудоспособного населения, в то время как в среде молодёжи данный показатель варьируется от 15 до 30 %. [2, 86] Этот факт говорит о том, что условие «высокой склонности к риску» у подавляющей части молодёжи не выполняется, что коррелирует с показателями невысокой эффективности молодёжных предпринимательских программ (по авторским подсчётам в Тюменском регионе она не превышает 30%). В этом отношении интрапренёрство, как форма предпринимательской активности со сниженным риском может быть адекватным ответом на современные управленческие технологии, подразумевающие ситуативность, мультиколлинеарность функционирования предприятия с изменением внешней среды.

В крупных организациях, характеризующихся стабильной и успешной работой, сопротивление интрапренёрству, проявляющемуся в предпринимательской организации, наиболее выражено. Подобный феномен находится каузальной зависимости от стремления руководства к «закреплению успеха». Однако именно этот факт становится причиной консерватизма и стагнации развития.

Предпринимательская организация в узком смысле – это организация, которая активно идет на реализацию всех возможных предпринимательских идей, и как видно из представленной схемы, факторы, представляющие собой стимулы интрапренёрства [5, 21], которые в большей степени подходят для активной молодой части населения. Соответственно, интрапренёрство наиболее актуализировано в отношении деятельности и интеракций молодёжи. Для

молодого интрапренера должны быть созданы определенные условия, обеспечивающие реализацию его новаторских идей.

1. Формирование среды, благоприятной для выдвижения идей и новаторской деятельности сотрудника со стороны предприятия и государственных программ поддержки.

2. Нормативное закрепление статуса такого работника как партнёра, либо совладельца данного сектора деятельности.

3. Отбор сотрудников, способных к инновационной деятельности, и специализированный подход к их обучению.

4. Распределение средств с учётом необходимости нового оборудования и обучения сотрудников, введение субсидирования со стороны соответствующих государственных органов.

5. Возможность и регламентация процедуры выделения из состава компании новых зависимых экономических агентов (дочерних обществ).

Управление интрапренёрством – наиболее сложная задача как для руководителей предприятий, так и для государства в целом. На текущий момент в России ещё не сформирована нормативная и культурная основа для формирования молодых интрапренёров. Однако эта сфера представляется автору достаточно перспективной, так она не только вписывается в текущие программные продукты государства, но и позволяет устранить нерациональное расходование средств на обучение молодых предпринимателей.

Библиографический список

1. Gartner W.B. A framework for describing the phenomenon of new venture creation // Academy of Management Review. 1985. V. 10. № 4. P. 696–706.

2. Вишневский Ю.Р., Шапко В.Т. Социология молодёжи. – Екатеринбург: ГОУ ВПО УГТУ-УПИ, 2006. – 430 с.

3. Генералов В. В., Лычагин М. В. Предпринимательство: проблемы и методы систематизации знаний / Отв. редактор д. э. н., профессор Г. М. Мкртчян. 2-е изд., перераб. и доп., электронная версия. – Новосибирск: ИЭиОПП СО РАН, НГУ, 2004. – 78 с. Режим доступа: <http://www.rcsine.fu/libArt.asp?id=4465> (дата обращения: 07.01.2014).

4. Средняя стоимость аренды квартир в регионе Тюменская область. Портал о недвижимости России. URL: <http://ru.trovit.com/nedvizhimost/149/tzena-arenda-nedvizhimosti-region> (дата обращения: 07.01.2014).

5. Староверов В.В. Социальные противоречия становления молодежного предпринимательства России. Диссертация на соискание ученой степени кандидата социол. наук. – М., 2003. – 142 с.

УДК 331.04

Гуриева Лира Константиновна,
доктор экономических наук, профессор,

Финансовый университет при Правительстве Российской Федерации,
Республика Северная Осетия-Алания, г. Владикавказ

РЕАЛИЗАЦИЯ КОМПЕТЕНТНОСТНОГО ПОДХОДА В ПОДГОТОВКЕ УПРАВЛЕНЧЕСКИХ КАДРОВ

Аннотация: на основе двух подходов к формированию модели профессиональных компетенций (разработанного в рамках общеевропейского проекта TUNING и